

AGRESIONES. PAUTAS A SEGUIR

Siempre, ha sido la peor situación que puede vivir un funcionario en el desempeño de su trabajo, todos queremos volver ilesos a casa, pero por desgracia, no siempre es así.

Se debe tener en cuenta que la Administración tiene la obligación de denunciarlas TODAS (por constituir un delito de atentado contra funcionario público) y si de esta agresión resultan lesiones, estamos ante una concurrencia de dos delitos.

Es importante que conozcamos los pasos a seguir después de una agresión y que conozcamos nuestros derechos y que los hagamos valer. Sobre todo, teniendo en cuenta la cantidad de agresiones que la Administración no está comunicando a los juzgados.

PAUTAS PARA SEGUIR:

1. Una vez resuelta la situación de crisis, si tenemos algún tipo de daño o lesión, iremos al médico de guardia para que nos haga una primera visita, y curas en caso de ser necesarias (aunque podemos ir directamente a la mutua). Si las lesiones revisten gravedad, o consideramos que debemos ser visitados por la mutua de trabajo, estamos en nuestro derecho de ir. El jefe de servicios, nos expedirá un volante de visita con nuestro NIP, para poder dirigirnos a la mutua, donde se realizarán las pruebas que consideren necesarias, de las cuales derivará otro informe médico (deberemos conservar ambos para cualquier gestión posterior).
2. ¿Cómo llegamos a la mutua? El centro, debe disponer los medios necesarios para que seas trasladado, con el propi, taxi, o ambulancia (en caso de ser necesario tras la valoración del médico de guardia).
3. Una vez visitados, la mutua, nos devolverá donde le digamos (Centro de trabajo, o domicilio particular).

¡IMPORTANTE!

En al volante que nos ha de proporcionar el Jefe de Servicios, sobre todo ha de constar el NIP y nunca los datos personales, todas las agresiones han de enviarse al Juzgado de Guardia y no han de llegar nuestros datos personales a las sedes judiciales. En la mutua nos los pedirán allí si han de proporcionarse.

Cuando hablamos de daños o lesiones a la salud, no tan sólo son físicos, pueden ser psicológicos, después de una situación de estrés, podrían surgir secuelas post traumáticas, no el mismo día, pero sí más adelante, y tendrían la consideración de accidente laboral, si están debidamente justificadas, por eso creemos importante hacer los “deberes bien hechos”, desde el minuto cero.



EXIGIR RESPONSABILIDADES:

El procedimiento de denuncia se inicia con el informe que redacta el funcionario, donde se recoge la agresión sufrida, así como se describen todos los hechos sucedidos, dirigido a Jefatura de Servicios y está con su elevación dará parte a la Dirección del Centro.

En base a este comunicado, la Administración está obligada a seguir los siguientes pasos:

1. Comunicarlo al Juzgado de Guardia. El Centro está obligado a denunciar todas las agresiones que ocurran en los centros.
2. Una vez constatado que el funcionario quiere emprender acciones legales en contra del interno agresor a través del Anexo 6. La Administración deberá trasladarlo al *Servei de Suport Jurídic* de la Secretaria, para su traslado al Ministerio Fiscal.
3. Informar al profesional agredido, del derecho que le asiste a presentarse como acusación particular. Se tramitará mediante solicitud de asistencia jurídica a la Secretaria.(Anexo 6)

Estos, son los pasos que la administración, debe dar de oficio, pero no está de más que los conozcamos y reclamemos.

En caso de que veamos que pasa el tiempo, y “nadie nos pregunta nada”. Preguntaremos en la OGP (Oficina Gestió Penitenciària) por si en el expediente del interno hay constancia del número de diligencia o si consta algo referente a la agresión sufrida.

Acaip defiende la idea de que una agresión, es una acción que jamás debe quedar impune, es nuestra manera de pensar, puede pareceros una molestia, un gasto de dinero y tiempo, pero es necesario.

El comunicado de hechos es muy importante, hemos de tomarnos el tiempo necesario para una correcta redacción y ceñirnos a los hechos acontecidos, se ha de poner horas, testigos, lugar donde han ocurrido los hechos, antecedentes (si los hubiera) antes de la agresión... No tenemos que tener presión por parte de nadie a la hora de presentar el parte, tened en cuenta que esto es lo que inicia la denuncia de la agresión y es lo que le llegará al Juez.



KILOMETRAJES POR ASISTENCIA A JUICIO:

Es un derecho que tenemos los funcionarios que nos ayuda a minimizar las molestias de denunciar las agresiones, y que no tenemos el hábito de exigir por olvido o por desconocimiento.

En este último apartado, queremos explicaros las pautas a seguir, para poder hacer uso de derecho y que no caiga en el olvido.

Cuando nos notifican, desde el Dpto. de RRHH, la fecha del juicio, debemos dirigirnos al Dpto. de Gestión Económica, y notificarlo a la responsable de este tipo de gestiones, la cual nos proporcionará un impreso que debemos rellenar.

Una vez hecho esto, se entregara a la misma persona, como mínimo una semana antes del juicio, para que el/la Gerente, autorice o no el cobro de la dieta en cuestión.

1. El día del juicio, deberemos pedir el justificante de asistencia, del cual haremos dos fotocopia, dado que deberemos entregar una copia en RRHH (para las horas) y otra en Gestión Económica (para el cobro de kilometraje, peajes, y parking). Ni cabe decir que de todo deberemos guardar, los recibos correspondientes.
2. Cuando dejemos el justificante de asistencia a juicio en RRHH, pediremos un certificado, donde se indica si el día del juicio, estábamos de servicio o no (para valorar los kilómetros).
3. Rellenaremos la solicitud de ATRI, Retribuciones-Dietas-Alta de dietas-, una vez dada de alta la dieta en cuestión, se imprime el documento resultante (Liquidación de Dietas).
4. Toda esta documentación, Justificante de asistencia a juicio, certificado de personal y el impreso de liquidación de dietas, se entregará en el Dpto. de Gestión Económica, y se tramitará desde el Centro para que se pueda cobrar.

Parece un proceso complejo y tedioso, pero es importante que lo conozcamos e interioricemos, para hacer más llevadera la carga de nuestra profesión.



AGRESIONES PSICOLÓGICAS:

Este tipo de agresiones son menos visibles, pero no por ello menos importantes y también tienen obligación de denunciarlas.

Definición de agresión: “conducta violenta ejercida por un interno o tercero contra el trabajador penitenciario... con resultado de lesión corporal, o daño a la salud... Se entiende por daño a la salud, cualquier afectación física o **psíquica diagnosticada facultativamente por mutua de accidentes de trabajo o sanidad pública...**” (Así viene definida la agresión en el protocolo firmado con la Administración en 2018).

Desde **Acaip**, queremos hacer hincapié en los daños psíquicos, e indicaros algunos ítems que son tenidos en cuenta en una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

- **CARGA MENTAL:** el nivel de esfuerzo intelectual que debe realizar un trabajador para satisfacer las demandas del trabajo.
- **AUTONOMÍA TEMPORAL:** capacidad de decisión que tiene el trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo.
- **SUPERVISIÓN:** el grado de autonomía del trabajador en relación con la capacidad de decisión respecto al desarrollo del trabajo.
- **DEFINICIÓN DE ROL:** conjunto de funciones y comportamientos que se exige sean llevados a cabo al estar en una determinada posición, dentro del contexto laboral.

Tan sólo exponemos estos ítems, para que se entienda un poco mejor el contenido del escrito.

Desde **Acaip**, estamos preocupados, por los acontecimientos que nos rodean, y que tienden a empeorar, cada día más. Órdenes de dirección que cuestionan nuestra profesionalidad, una fiscalización de nuestra profesionalidad, subjetiva y malintencionada, campañas de descrédito de nuestro trabajo. Son situaciones que amenazan nuestros puestos de trabajo, y nuestra vida personal, pudiendo algunas de ellas derivar en actuaciones penales.

Toda esta presión psicológica, da lugar a una sobrecarga mental, la cual poco a poco puede ir haciendo mella en nuestro ser, empujándonos a padecer algún trastorno de tipo psicológico, como ansiedad, insomnio, irascibilidad, síndrome de burnout (estar quemado) o depresión.

Y ante cualquier duda, podéis acudir a los delegados de Acaip en el Centro, o a este servicio de Prevención de Riesgos de Acaip.

Juan Carlos S.
Resp.PRL **Acaip** Cataluña